

# Situationsanalyse, Verhaltensevaluation & Prozessbegleitung zur **Steigerung der Handlungskompetenz, Sicherheit und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte** des Sozialdienstes katholischer Frauen e.V.

Schön, Sie persönlich kennenzulernen und Sie im Rahmen des gemeinsamen Projektes begleiten und unterstützen zu dürfen. Wir freuen uns auf die Herausforderungen und die gemeinsamen Lernerfahrungen, die auf uns warten.

Eine effektive und angenehme Zusammenarbeit lebt von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Uns ist es daher ein großes Anliegen, uns die nötige Zeit zu nehmen, Ihr Anliegen zu verstehen und herauszufinden, wie wir Sie am besten unterstützen können. Ihr Input, Ihr Mitwirken und Ihr Feedback sind dabei entscheidend für die Kollaboration und den Projekterfolg.

In unseren monatlichen Fortschrittmeetings können Fragen geklärt, der Fokus neu gerichtet und dabei alle internen sowie externen Veränderungen berücksichtigt werden.

Das Wichtigste für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist eine effektive und zeitgerechte Kommunikation.  
– Wenn es ein Problem gibt, lassen Sie es uns bitte persönlich wissen und wir werden gemeinsam eine Lösung finden. Solange Bedenken beidseitig frei geäußert werden können, können Konflikte und deren Bewältigung auf beiden Seiten als Chance für persönliches und gemeinsames Wachstum genutzt werden. Zögern Sie daher bitte nicht, bei Bedarf das direkte Gespräch mit uns zu suchen.

# Gemeinsame Zielsetzung & Fortschrittsmessung

## Übergreifende Ziele des SKF

### Gesamtorganisation

Steigerung der Bewohnerinnenzufriedenheit  
Steigerung der Mitarbeiterinnenzufriedenheit  
Steigerung der allgemeinen Sicherheit  
Verbesserung der Atmosphäre

### Mitarbeiter, Leitungs- & Führungskräfte

Förderung des (Selbst-)Bewusstseins und Steigerung der Reflexionsfähigkeit  
Steigerung der Beratungs- & (Selbst-)Führungskompetenz  
Förderung der Interventionskompetenz

## Gemeinsame Zielsetzung

- ◆ Schaffung eines gemeinsamen Verständnis zur Problemstellung durch Analyse der Ist-Situation unter Einbindung der Betroffenen
- ◆ Beobachtung des Verhaltens in der Gruppe und Evaluation der vorhandenen Handlungskompetenzen im Konfliktkontext
- ◆ Diskussion der Evaluationsergebnisse sowie Ableitung zielgruppenspezifischer Handlungsoptionen zur nachhaltigen Vermeidung von Konflikten
- ◆ Förderung des Konfliktverständnis sowie der -bewältigung der Mitarbeiterinnen durch praxisnahe Vermittlung fachlicher und sozialer Kompetenzen

## Quantitative Leistungsindikatoren

**Wie messen wir den Fortschritt im Projekt?**  
**Woran erkennen wir die erfolgreiche Veränderung?**  
**Was hat sich nach dem Projekt positiv im Arbeitsalltag verändert?**

(Auslöser x Zielbild x Der Weg x Bereitschaft x Fähigkeit) > Preis = Erfolgreiche Veränderung

# Unser ko-kreativer Projektansatz

(Auslöser x Zielbild x Der Weg x Bereitschaft x Fähigkeit) > Preis = Erfolgreiche Veränderung

Analyse des Veränderungsvorhabens  
Untersuchung der Organisation

Diagnose

Gemeinsame Gestaltung der Veränderung  
Umsetzung der Veränderung auf individueller und kultureller Ebene

Regelmäßige Reflexions- & Feedbackschleifen

Um nachhaltige Veränderung zu bewirken reicht es nicht aus, nur an den äußeren Strukturen anzusetzen. Vielmehr geht es um die inneren Entscheidungsprämissen, die unserem Verhalten und unseren Entscheidungen zugrundeliegen. Durch das Integrieren verschiedener Perspektiven finden wir heraus, welches Kernproblem gelöst, welche Ziele erreicht und welche Potenziale entwickelt werden sollen. Die derzeitige Situation und die Haltung gegenüber Veränderung werden beleuchtet.

Auf Basis der gemeinsamen Einsichten und der gewonnenen Erkenntnisse zu den Potenzialen und Hürden können passende Handlungsoptionen entwickelt und aufeinander abgestimmt werden. Damit eine nachhaltige Veränderung gelingen kann, gilt es alle Organisationsebenen in das Vorhaben zu integrieren und die Menschen an der Veränderung zu beteiligen. Mit einem klaren Zielbild, einem unterstützendem Narrativ und einem gemeinsam gestalteten Weg dort hin, kann die Bereitschaft zur Veränderung

freigesetzt werden. Durch die gezielte Steigerung der individuellen Handlungs- und Führungskompetenzen einerseits und die Förderung eines empathischen und wertschätzenden Miteinanders andererseits befähigen wir die alle Beteiligten, die Umsetzung der Veränderung mitzutragen und eine positive Grundhaltung gegenüber Veränderung und Konflikten zu entwickeln.